

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang lebih ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Lesitasari, 2020). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Lesitasari, 2020). Kasmir (2017) kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Robbins dan Judge (2016) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkat saat seseorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sopiah (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Purwaningsih (2018) komitmen organisasi merupakan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan pemotivasi untuk semua anggota organisasi untuk perbaikan yang kontinyu atas produk dan jasa sehingga nantinya komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ellitan & Anatan, 2017).

Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepedulian kepada organisasi yang tinggi pula. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya maka mereka memiliki kinerja yang baik. Semakin kuat komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk memperlihatkan kinerja mereka. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia (2019) komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif namun memberikan pengaruh signifikan yang berarti apabila komitmen organisasi baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2021)

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ke dua yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompetensi. Aspek yang terdapat dalam kompetensi adalah pengetahuan, (*know-ledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh setiap individu. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Kemampuan (*skill*), yaitu suatu yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan, sikap (*attitude*), yaitu perasaan senang tidak senang, suka tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Sumber daya manusia dalam prosesnya juga memerlukan kompetensi, kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka hasil pekerjaan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila karyawan tidak kompeten maka kinerja akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, et al (2022) kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Setia (2022) Kompetensi tidak berpengaruh secara relevan/signifikan terhadap variabel dependen/atau terikat ialah variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan pada hasil uji parsial (t)

mengenai variabel Kompetensi dengan nilai T hitung $1,650 < T_{\text{tabel}} 1,98667$ dengan tingkatan signifikan $0,102 > 0,05$ artinya H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Robbins & Judge (2016), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Supriyanto (2016), kepuasan kerja atau job satisfaction adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan moral dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka (Robbins dan Judge, 2016). Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2016).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan

kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan karyawan akan merasa aman dan nyaman bekerja (Hasibuan, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diya Istikhomah (2021) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tanpa disertai adanya peningkatan kinerja yang tinggi juga menyebabkan kepuasan yang dirasakan karyawan kurang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu melakukan penyesuaian kadar kepuasan karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi Rizal (2020) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan suatu lembaga mendapatkan izin untuk mengerahkan dana yang berasal dari masyarakat berupa simpanan dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang berupa pinjaman, sehingga LPD berfungsi sebagai perantara antara penabung dan pemakai akhir, rumah tangga dan perusahaan. Kurangnya komunikasi serta aneka ragam pengalaman berkenaan dengan likuiditas, risiko, waktu dan sebagainya, telah membuat hubungan langsung antara penabung investor tidak efisien dan terbatas ruang lingkungannya (Ahmad, 2016).

LPD Desa Adat Kesiman merupakan salah satu Lembaga Perkreditan Desa yang ada di Desa Kesiman. Sebagai sebuah organisasi yang bergerak

dibidang lembaga keuangan desa, LPD Desa Adat Kesiman mampu membantu masyarakat desa untuk memenuhi kegiatan ekonominya. LPD Desa Adat Kesiman juga sebagai aset penting karena fungsinya yang sangat fundamental untuk menyangga adat, budaya, dan kehidupan sosial masyarakat Bali. LPD di Desa Adat Kesiman, merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Desa. LPD Desa Adat Kesiman memiliki karyawan yang terdiri dari 50 orang karyawan dan tingkat Pendidikan yang berbeda. Karyawan-karyawan tersebut dibagi berdasarkan jabatan yang ada. Karyawan tersebut bekerja berdasarkan jenis jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang dituntut untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi patokan bagi perusahaan untuk melakukan penelitian atau evaluasi terhadap kinerjanya.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Kepala LPD Desa Adat Kesiman perihal kinerja karyawan, diketahui bahwa ada karyawan yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan tanggung jawabnya serta kurangnya pengawasan dalam mengatur dan mengawasi aktivitas kerja karyawan. Indikasi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari keluhan masalah terhadap pelayan yang diberikan oleh karyawan. Jumlah pengaduan nasabah atas pelayanan yang diberikan karyawan LPD Desa Adat Kesiman disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Observasi
Jumlah Pengaduan Nasabah Atas Pelayanan Karyawan
LPD Desa Adat Kesiman Periode Tahun 2019-2022

NO	Bulan	Jumlah Pengaduan (orang)			
		2019	2020	2021	2022
1	Januari	1	2	2	4
2	Februari	-	1	2	3
3	Maret	2	-	3	3
4	April	2	3	-	4
5	Mei	-	1	-	3
6	Juni	3	2	4	-
7	Juli	-	2	4	3
8	Agustus	2	-	4	2
9	September	-	4	2	2
10	Oktober	3	2	5	3
11	November	-	1	-	4
12	Desember	2	2	1	4
Total Jumlah Pengaduan		15	20	27	35

Sumber: LPD Desa Adat Kesiman (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 4 tahun terakhir yaitu tahun 2019 sampai 2022 adanya penurunan kualitas pelayanan yang diajukan oleh meningkatnya pengaduan nasabah atas pelayanan yang diberikan karyawan, sehingga akan berdampak terhadap kinerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.
- 2) Untuk mengetahui kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.
- 3) Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan

keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting didalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung

sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan Prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kewajiban (Wangmuba dalam Rammandei, 2016). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.2 Komitmen Organisasi

1). Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa lain “*commiter*” yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2016) komitmen organisasi ialah tingkat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2016) komitmen organisasi adalah tingkat saat seseorang karyawan memiliki organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Purwaningsih (2018) komitmen organisasi merupakan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri

bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Merunut Sopiah (2018) memberikan definisi “*Oganizational Commiment is the degree to which employees in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” yaitu komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

Kreitner & Kinicki (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi organisasi dan berkomitmen untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap kerja yang penting karena individu diharapkan berkomitmen menampilkan kemauan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di sebuah organisasi. Komitmen organisasi ialah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Luthans (2016) mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya

terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan pemotivasi untuk semua anggota organisasi untuk perbaikan yang kontinyu atas produk dan jasa sehingga nantinya komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ellitan & Anatan, 2017). Komitmen adalah kekuatan relative dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Karakteristik komitmen yaitu sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, keyakinan kuat serta penerimaan nilai maupun tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi.

2). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Supriyanto (2016) mengemukakan ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

- a) Faktor personal yang meliputi *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

- b) Faktor organisasi, meliputi *works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c) Non-organizational factors, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Sopiah (2018) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

3). Indikator Komitmen Oraganisasi

Menurut Allen and Meyer dalam Sopiah (2018) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- a) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

- c) Komitmen Normatif (*Normative commitment*) yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Ik-Whan dan Banks (2015), menyatakan bahwa telah dikembangkan tiga bagian dari dimensi komitmen organisasi yaitu keyakinan, dan penerimaan yang kuat dari tujuan nilai organisasi; kesediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, dan keinginan yang kuat mengingat organisasi.

2.1.3 Kompetensi

1.) Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan dalam bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentranfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka

untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas koordinator dalam pekerjaan mereka.

2). Indikator dari Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator sumber daya manusia menurut Wibowo 2016 yaitu :

- 1) Keterampilan (*Skill*). Keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem perilaku secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kerja.
- 2) Pengetahuan (*Knowledge*). Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.
- 3) Konsep diri. Konsep diri adalah sikap yang dimiliki seseorang karyawan yang harus *profesional* dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat terlaksana dengan baik.
- 4) Sikap. Sikap adalah karakteristik yang *relative* konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya.
- 5) Motif. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan maupun diinginkan seseorang yang menyebabkan adanya suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

3). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell dalam Wibowo, (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

a. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kebanyakan di kompetensi. Bicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian diri banyak kompetensi memerlukan pengalaman pengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kongnitif seperti pemikiran koseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1.) Praktik rekrutmen dan seleksi.
- 2.) Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja.
- 3.) Praktik pengambilan keputusan.
- 4.) Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- 5.) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

- 6.) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu *trend* dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*jobknowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. Berdasarkan berbagai kajian yang dilakukan, hampir 70% dari perusahaan swasta menggunakan model kompetensi untuk membantu mereka dalam startegis bisnis dan seterusnya memperbaiki kinerja perusahaan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, Sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *socialrole* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1). Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robins & Judge (2016), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Sunyoto (2016), kepuasan kerja/job satisfaction adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang

yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Martoyo dalam Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka (Robbins and Judge, 2016). Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan akan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2016).

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Suwanto (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan pegawai yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Hal ini menandakan apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan rekan kerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan pegawai akan merasa aman dan nyaman bekerja.

2). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad (2017), faktor-faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

- b. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi Kesehatan karyawan dan umur.
- c. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

3). Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- b. Gaji/Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dan kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima pegawai menjadi penilai untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam pegawai sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1). Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Thamrin (2016) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasi yang memajukan energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Usaha adalah karakteristik individu dalam melakukan tugas. Upaya biasanya tidak langsung dipengaruhi pada periode jangka pendek.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Voon *et al.*, 2016).

Menurut Hasibuan (2016) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan menyebabkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2016). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang ampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai kompetensi yang tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar

penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

2). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suwanto (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari sejumlah aspek sebagai berikut:

1) Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan, interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik pula.

2) Usaha Yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya adalah gambarann motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit

upaya yang dilakukan. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan upaya-upaya. Tingkat keterampilan adalah cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya adalah cerminan apa yang dilakukan.

3) Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan operasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

3). Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

1. Pane dan Fatmawati (2017) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variable yang digunakan yaitu komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, lokasi penelitian, jumlah reponden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Meutia (2019) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Latief (2019) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk membuktikan hipotesis secara parsial dilakukan uji t untuk masing-masing variabel, dimana variabel komitmen organisasi diperoleh $t \text{ sig} < 5\%$ ($0,03 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Variabel kepuasan kerja diperoleh $t \text{ sig} < 5\%$ ($0,04 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Dan untuk membuktikan hipotesis secara simultan dilakukan uji F, sehingga diperoleh $F \text{ sig} < 5\%$ ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah

pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Romadhona (2019) meneliti Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tamansari. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengolahan data menunjukkan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Natalia *et al* (2022) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Jimbaran. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang. Metode penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini 56 responden. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian,

jumlah reponden, dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

6. Dewi *et al* (2022) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu dimana perbandingan hasil dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yakni Kepemimpinan dan Kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung. Untuk memecahkan permasalahan tersebut dilakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 36 orang responden dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa adat Tegal Darmasaba. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari permasalahan yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

7. Rahayu *et al* (2022) meneliti Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Agung Alami Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami, Badung. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. Anugerah Agung Alami, Badung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus/jenuh (*saturated sample*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami, Badung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karier mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dan hal ini harus selalu dijaga oleh PT. Anugerah Agung Alami, Badung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.
8. Aulia (2021) meneliti Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan Excel dan SPSS versi 23.0. Berdasarkan hasil uji t untuk kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y)

menunjukkan nilai thitung sebesar $2,804 > t_{tabel} 1,988$, dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_1 , H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam koesioner, Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

9. Putra, et al., (2021) meneliti Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan SPSS mendapatkan nilai Unstandardized Coefficient Beta pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,561, serta hasil uji t statistik 4,031 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam koesioner, Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompetensi terhadap kinerja karyawan.

10. Pramularzo (2018) meneliti Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0. Berdasarkan perhitungan juga diperoleh t hitung = 2,281. Dengan nilai Sig $0,030 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis penelitian diterima. Artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner, Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
11. Zahara (2017) meneliti Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3.979 > t$ tabel 1.973 yang berarti H_1 diterima dan nilai t hitung $4.632 > t$ tabel 1.973 yang berarti H_2 diterima. Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam

koesioner, Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

12. Adha (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglag. Teknik analisis data yang digunakan yaitu berdasarkan rumus Analisis Regresi Linier Sederhana untuk mencari pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglag. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglag sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglag. Untuk melihat hasil penelitian dengan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS Ver 22, maka akan didapat Nilai signifikan ($0,000$ di bawah) lebih kecil) $0,05$ dan nilai t hitung $3,920 >$ tabel $1,997$ artinya H_0 ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

13. Mardiyana (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian

yang bersifat penelitian kuantitatif ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian, dan jumlah pertanyaan kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

14. Sagita (2019) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Airmas Perkasa. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Melalui hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 5.470 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena t hitung $>$ t tabel ($5.470 > 1.9840$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Melalui hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 2.913 dengan tingkat signifikan 0,004. Oleh karena t hitung $>$ t tabel ($2.913 > 1.9840$) dan tingkat signifikansi ($0,004 < 0,05$) maka membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden, tahun penelitian dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

15. Puspita *et al* (2022) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Sari Sedana yang berjumlah sebanyak 36 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden dengan menggunakan teknik sampling total. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah reponden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

